

Social- och hälsovårdsministeriets publikation 2011:13

# POLICY FÖR ARBETSMILJÖN OCH VÄLBEFINNANDE I ARBETET TILL ÅR 2020



SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET  
Helsingfors 2011

Social- och hälsovårdsministeriets publikation 2011:13

Policy för arbetsmiljön och välbefinnande i arbetet till år 2020

ISBN 978-952-00-3172-5 (inh.)

ISBN 978-952-00-3173-2 (pdf)

ISSN-L 1236-2050

ISSN 1236-2050 (print)

ISSN 1797-9854 (online)

URN:ISBN:978-952-00-3173-2

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3173-2>

Ombrytning: Unigrafia Oy, Universitetstryckeriet

Tryckning: Juvenes Print - Tammerfors Universitet Tryckeri, 2011

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. UTGÅNGSPUNKTER .....	5
2. VISION FÖR ARBETSMILJÖ OCH VÄLBEFINNANDE I ARBETET .....	5
3. ÖNSKAT TILLSTÅND .....	6
4. ÅTGÄRDER.....	6
4.1 Ledarskap hörstenen för välbefinnande i arbetet .....	6
4.2 Företagshälsovården en effektiv partner.....	7
4.3 Kunskap, vilja och kompetens genom samarbete.....	8
4.4 Effektivitet genom kommunikation.....	8
4.5 En god lagstiftning grunden för arbetsförhållandenas miniminivå.....	9
4.6 En kompetent arbetarskyddsförvaltning verkställer lagstiftningen .....	9
5. VERKSTÄLLANDE OCH UPPFÖLJNING.....	10
Policy för arbetsmiljön och välbefinnande i arbetet till år 2020	
– sammandrag.....	11

# 1. UTGÅNGSPUNKTER

Social och hälsovårdsministeriet har i januari 2011 fastställt den social- och hälsopolitiska strategin "Ett socialt hållbart Finland 2020". Den policy som framförs i detta dokument preciserar strategin. Policyn fäster uppmärksamhet särskilt vid de delområden inom arbetarskyddet som gäller arbetsmiljön och välbefinnande i arbetet.

Detta dokument innefattar också den nationella verksamhetspolicy som avses i ILO:s konvention om ett ramverk för att främja arbetarskydd och arbetsmiljö (konvention nr 187 från år 2006, Finland ratificerade i juni 2008).

Europeiska unionens råd har i sin resolution över gemenskapens arbetsmiljöstrategi (25.6.2007) betonat att nationella strategier ska upprättas och implementeras. Social- och hälsovårdsministeriets strategi samt denna policy för arbetsmiljön och välbefinnande i arbetet utgör grunden när Finlands ställningstagande till kommissionens nya strategi bestäms.

I kapitel 2 framförs visionen för arbetsmiljön och välbefinnande i arbetet, och i kapitel 3 ställs de centrala effektmålen. Kapitel 4 beskriver åtgärderna för att nå visionen och målen. Policyn för arbetsmiljön och välbefinnande i arbetet anger inriktningen för hur arbetslivet ska utvecklas och hur tillsynen över arbetarskyddslagstiftningen ska styras.

Social- och hälsovårdsministeriet kallar alla parter som påverkar i arbetslivet till ett målmedvetet och resultatrikt samarbete för att nå de uppställda målen.

## 2. VISION FÖR ARBETSMILJÖ OCH VÄLBEFINNANDE I ARBETET

**Hälsa, säkerhet och välbefinnande är viktiga gemensamma värden som förverkligas i praktiken på varje arbetsplats och för varje arbetstagare.**

Verksamheten styrs av en gemensam uppfattning om det goda arbetet och den goda arbetsplatsen. Det goda arbetet innefattar en rättvis behandling av arbetstagarna, efterlevnad av arbetsplatsens gemensamma värden, tillit på arbetsplatsen och äkta samarbete samt jämställdhet. En god arbetsplats är produktiv och lönsam. Ytterligare är en god arbetsplats hälsosam, säker och trivsamt sett ur arbetsmiljöns synvinkel. Också ett gott ledarskap och förmansarbete, meningsfulla och intressanta arbetsuppgifter samt kombinerad av arbete och fritid tillhör egenskaperna för en god arbetsplats.

### 3. ÖNSKAT TILLSTÅND

Politik gällande välbefinnande i arbetet strävar för sin del till att människorna fortsätter att arbeta längre än hittills. Detta innebär att människornas förmåga, vilja och möjligheter att arbeta förbättras. Arbetet ska ha dragningskraft och främja hälsan samt arbets- och funktionsförmågan. En god och hälsosam arbetsmiljö stöder hållbar utveckling och välbefinnande hos arbetstagarna samt förbättrar företagens och samhällets produktivitet.

Social- och hälsovårdsministeriet har satt som mål att den livslånga arbetstiden ökar med tre år till år 2020.

Det behövs många olika åtgärder för att nå detta mål. De nedan nämnda målen sätts för att förbättra hälsan och säkerheten.

Målen för år 2020, siffrorna anger ändringen jämfört med år 2010:

- Antalet yrkessjukdomar minskar med 10 %
- Arbetsolycksfallens frekvens minskar med 25 %.
- Den arbetsbetingade besvärande belastningen minskar:
  - Upplevd fysisk belastning minskar med 20 %
  - Upplevd psykisk belastning minskar med 20 %

### 4. ÅTGÄRDER

En god arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet förutsätter att det på arbetsplatserna finns tillräckligt med kunskap, vilja och kompetens för att nå målen. Förbättringen av välbefinnande i arbetet beror i sista hand alltid på de åtgärder som genomförs på arbetsplatsen. Ett viktigt steg för att nå visionen och målen är att arbetsplatserna uppfyller lagstiftningens minimikrav och får de grundläggande faktorerna i ordning. Regionförvaltningens uppgift inom arbetarskyddet är att kontrollera att arbetsgivarna iakttar den lagstiftning som förpliktar dem.

#### 4.1 Ledarskap hörstenen för välbefinnande i arbetet

Det hur arbetet leds påverkar både människans förmåga och vilja att arbeta. Ledandet möter många utmaningar till följd av de otaliga förändringarna i arbetsmiljön och arbetssätt men också därför att arbetskraften specialiserar sig allt längre och arbetstagarna behöver utbildning. Ledandet spelar en viktig roll när man samtidigt utvecklar välbefinnande i arbetet, arbetslivets kvalitet och arbetets produktivitet.

Ledarskapet har en särskilt stor roll med tanke på psykiskt välbefinnande. De traditionella organisationsstrukturerna är under ständig förändring. Anpassning av arbetet och arbetsförhållandena till exempel enligt invandrades och delvis arbetsföra personers förutsättningar ställer också speciella krav.

Arbetsgivarna sörjer för att arbetstagarna behandlas likvärdigt och främjar ett gott förhållande mellan arbetstagarna och ledningen. Även arbetstagarna tar ansvar för sin hälsa och för utvecklandet av arbetsförhållandena. Arbetsplatskompetensen har en stor betydelse. Partnerskapet är en nyckelfaktor vid utvecklandet av arbetsförhållandena.

*Ledarskapets kvalitet i företag och andra organisationer förbättras tillsammans med intressegrupperna och genom att påverka utbildningen och undervisningen. Faktorerna nämnda i visionen för denna policy – hälsa, säkerhet och välbefinnande – tillhör gott ledarskap. Ledandet utvecklas med ett bättre säkerhetsklimat som mål. Samarbete och kommunikation är de viktigaste medlen till bättre ledarskap.*

## 4.2 Företagshälsovården en effektiv partner

Arbetsförmågan utgör en central faktor i samarbetet inom företagshälsovården. Arbetsgivaren bär ansvaret för arbetsplatsens hälsosamhet och de faktorer som påverkar arbetsförmågan. Företagshälsovården stöder arbetsplatserna vid förebyggandet av hälsorisker, sjukdomar och arbetsolycksfall. Företagshälsovårdens sakkunskap främjar även arbetets och arbetsmiljöns hälsosamhet och säkerhet samt stöder upprätthållandet av arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga. Företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar är viktiga och de ska utnyttjas. Företagshälsovården stöder arbetsplatserna vid riskbedömningar och vid verkställandet av välbefinnande i arbetet. Företagshälsovårdens tjänster är lagstadgade. Anordnandet av tjänsterna är föremål för tillsyn och tjänsternas omfattning förbättras.

Uppföljning av sjukfrånvaron och stöd för återgång till arbetet efter sjukdom är väsentliga delar av personalplaneringen och personalledningen. För dem vars arbets- och funktionsförmåga är tillfälligt eller permanent nedsatt skapas mångsidiga möjligheter att delta i arbetslivet, vilket sker genom att förstärka arbetslivets färdigheter och öka flexibla arrangemang på arbetsplatserna. I stället för arbetsoförmågan fästs uppmärksamhet vid att stöda den arbetsförmåga som personen har kvar.

*Företagshälsovårdens förebyggande roll förstärks. Effektiviteten bedöms på basis av företagshälsovårdens verksamhetsberättelse samt genom att följa upp sjukfrånvaron, arbetsolycksfall och yrkessjukdomar. Modeller för ett tidigt stödjande av arbetsförmågan tas i bruk på arbetsplatserna. Samarbetet mellan linjeorganisationen och sakkunniga förbättras för att främja hälsan och arbetsförmågan. Samverkan innefattar medvetenhet hos båda parterna samt gemensamma verksamhetsformer som strävar till bättre hälsa och säkerhet. (Verksamhetsformerna innebär till exempel arbetsplatsutredningar, sakkunnighet i riskbedömning samt tidigt stöd för arbetstagare eller ledningen.) För att lyckas med företagshälsovårdens samarbete behövs smidigt informationsutbyte och medvetenhet om sakernas tillstånd.*

### 4.3 Kunskap, vilja och kompetens genom samarbete

När social- och hälsovårdsministeriet leder politiken för välbefinnande, opererar det tillsammans med samhällets övriga institutioner och andra intressenter, och också via dem. Arbetsmarknadsorganisationerna har en viktig uppgift i att sprida kunskap och skapa vilja. Arbetarskyddscentralen sörjer för sin del för att kompetensen ökar på arbetsplatserna. Arbetshälsoinstitutet och andra forskningsinstitutioner producerar och sprider ny information samt ökar kompetensen. Yrkesläroanstalter och högskolor ser till att arbetslivsfärdigheter ingår i undervisningen.

De regionala arbetarskyddsmyndigheterna utövar tillsyn över att lagstiftningen iakttas på arbetsplatserna, och för detta ändamål använder de olika, mångsidiga metoder. Effektmålen betonas vid tillsynen. Myndigheternas kompetens motsvarar kundernas behov och förväntningar. Arbetarskyddsmyndigheterna förmedlar information och stöder arbetsplatserna.

Goda arbetsförhållanden förbättrar arbetets produktivitet och hälsosamhet samt utgör ett gemensamt mål för alla. På så sätt skapas ett koncept för att förbättra välbefinnande i arbetet, och alla parter känner till sina roller och arbetar för gemensamt överenskomna mål. Ett tätt nätverkssamarbete och en klar arbetsfördelning ökar kompetensen för arbetsmiljö- och välbefinnande-frågor på alla nivåer. Samarbetet inom Europeiska unionen är allt viktigare.

*Man skapar en modell för nätverkssamarbete för arbetsmiljön och välbefinnande i arbetet, och alla parter och aktörer är medvetna om deras roller och uppgifter. Ett arbetarskyddsnätverk som har utvecklats på detta sätt fungerar resultatinriktat och arbetar effektivt för arbetsmiljön och välbefinnande i arbetet. Man säkerställer att samarbetet fungerar bra både på nationell och regional nivå och på arbetsplatserna.*

### 4.4 Effektfullhet genom kommunikation

Alla aktörer som medverkar för bättre arbetsförhållanden inverkar genom kommunikation på utvecklandet av välbefinnande i arbetet. Genom att kommunicera effektivt ökar man kompetensen på arbetsplatserna och stärker positiva attityder samt sprider information om arbetarskyddslagstiftning, om de verksamhetssätt som myndigheterna förutsätter och om god praxis.

Kommunikationen kopplas ihop med arbetarskyddsmyndigheternas tillsynsverksamhet och riksomfattande projekt. En del av kommunikationen är fokuserad och interaktiv, en del består av kampanjer som riktas till den stora allmänheten.

*Tillsammans med intressegrupperna utreder man vilket slags kommunikation bäst motsvarar behoven och ger goda resultat i olika sammanhang. Kommunikationen görs effektivare genom olika medel och medier.*

## 4.5 En god lagstiftning grunden för arbetsförhållandenas miniminivå

Enligt grundlagen ska det allmänna sörja för skyddet av arbetskraften. Finland har en modern och täckande arbetslagstiftning samt kollektivavtal som fastställer arbetstagarnas rättigheter i arbetslivet. Finlands nationella normer bygger delvis på internationella normer, såsom den internationella arbetsorganisationen ILO:s konventioner och rekommendationer. Finland deltar aktivt i det internationella lagstiftningsarbetet. Lagstiftningen och normerna bereds i trepartssamarbete.

Den nya lagstiftningens konsekvenser bedöms. Lagstiftningen görs enklare och klarare genom att avskaffa överlappningar och föråldrade författningar. Lagstiftningen höjs till lagnivå alltid när den gäller betydelsefulla frågor som påverkar arbetarskyddet eller när det uppställs skyldigheter.

*Arbetarskyddslagstiftningen bereds i tätt samarbete med arbetsmarknadsparterna så att lagstiftningen är modern och motsvarar arbetslivets behov. Förordningarnas tidsenlighet bedöms minst med fem års mellanrum och lagarnas tidsenlighet minst med tio års mellanrum efter författningens ikraftträdande. I EU-politiken stöder man strävan att förenkla direktiv och överföra tyngdpunkten till medlemsstaterna då det är möjligt utan att skära ned på grundregleringen såsom riskbedömningen eller samverkan på arbetsplatsen.*

## 4.6 En kompetent arbetarskyddsförvaltning verkställer lagstiftningen

Arbetsförhållandena regleras av en omfattande och mångsidig lagstiftning som ställer skyldigheter närmast på arbetsgivaren. Av arbetsplatserna förutsätts medvetenhet, ansvar, motivation och kompetens, så alla lagstiftningens alla krav blir uppfyllda. Arbetarskyddsförvaltningen kontrollerar genom inspektioner att författningar och bestämmelser iakttas. Det centrala målet för tillsynen är att säkerställa att arbetsplatsers egna kontrollsystem för arbetarskyddet uppfyller de minimikrav som ställs i lagstiftningen.

Förändringarna i arbetslivet gör tillsynen alltmer krävande. De utmaningar som förändringarna medför, såsom bekämpande av grå ekonomi och tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft, förutsätter en fungerande lagstiftning och ändamålsenliga tillsynsmetoder samt tillräckliga resurser hos arbetarskyddsförvaltningen. Fokusering av tillsynen på myndighetsinitiativ effektiviserar och det säkerställs att tillsynen ger resultat. Kundeftersfrågan besvaras fullt och de överenskomna betjäningstiderna följs. Arbetarskyddsförvaltningens uppgifter inom marknadskontroll genomförs enligt det europeiska konceptet som en del av arbetarskyddstillsynen.

Man sörjer för tillsynens kvalitet genom enhetlig tillsynspraxis och genom att fortgående utveckla kompetensen och metoderna. En produktiv och effektiv arbetarskyddstillsyn säkerställs också genom att utveckla datasystemen. Arbetarskyddsförvaltningens resurser och den kompetens som arbetsuppgif-



terna förutsätter säkerställs så att arbetarskyddsförvaltningen även i framtiden betjänar sina kunder, arbetsplatserna, så bra som möjligt och likvärdigt.

*Genom att utveckla tillsynspraxis och kompetens säkerställer arbetarskyddsförvaltningen att tillsynen är effektiv, sakkunnig och enhetlig. Bedömningen av tillsynens effektivitet utvecklas, och effekterna av de olika åtgärderna följs upp. Respons från arbetsplatserna följs upp genom kundförfrågningar.*

## 5. VERKSTÄLLANDE OCH UPPFÖLJNING

Denna policy önskas bidra till att de olika parterna arbetar för att nå de uppställda målen enligt överenskomna principer. Genomförandet av policyn är dagligt arbete, och policyn beaktas i all planering som gäller arbetsmiljön och välbefinnande i arbetet. Arbetarskyddsförvaltningens andel av den årliga statsbudgeten bereds enligt denna policy. På basis av denna policy överenskomms resultatmålen för ansvarsområdena för arbetarskyddet vid regionförvaltningsverken. Policyn beaktas vid resultatstyrningen av andra ämbetsverk och institutioner inom social- och hälsovårdsministeriets förvaltningsområde. Nätverkssamarbetet fokuseras enligt denna policy.

Europeiska kommissionen följer upp verkställandet av unionens arbetsmiljöstrategi. Också tillsynen av arbetarskyddet följs upp av EU, eftersom Europeiska unionens kommitté för ledande arbetarskyddsinspektörer genomför jämförande granskningar av arbetarskyddsförvaltningens verksamhet i medlemsstaterna. Finlands arbetarskyddsförvaltning bedömdes år 2014.

Verkställandet av de mål som uppställts i denna policy följs upp systematiskt tillsammans med intressegrupperna och andra aktörer genom att använda befintliga indikatorer. Målet satt för år 2020 följs upp och preciseras i samband med utarbetning av ramavtal och resultatavtal, och vid behov sätts även etappmål. Nya indikatorer tas i bruk om de anses bättre beskriva till exempel ändrade arbetsförhållanden. Uppföljning genomförs både på lång och kort sikt.

## Sammandrag av policyn

### VISION

Hälsa, säkerhet och välbefinnande är viktiga gemensamma värden, som förverkligas i praktiken på varje arbetsplats och för varje arbetstagare.

### MÅL

Den livslånga arbetstiden ökar med tre år till år 2020.

### ÖNSKADE FÖRÄNDRINGAR JÄMFÖRT MED ÅR 2010

- Antalet yrkessjukdomar minskar med 10 %
- Arbetsolycksfallens frekvens minskar med 25 %
- Den arbetsbetingade besvärende belastningen minskar:
  - Upplevd fysisk belastning minskar med 20 %
  - Upplevd psykisk belastning minskar med 20 %

### ÅTGÄRDER

Ledarskap  
hörnstenen för  
välbefinnande i  
arbetet

Företags-  
hälsovården en  
effektiv partner

Kunskap, vilja  
och kompetens  
genom  
samarbete

Effektfullhet  
genom  
kommunikation

En god lagstift-  
ning grunden  
för arbetsför-  
hållandenas  
miniminivå

En kompetent  
arbetskydds-  
förvaltning  
verkställer  
lagstiftningen

### Strategi för social- och hälso- vårdspolitiken

Politiskt  
beslutsfattande  
Förändringar i  
samhället

Förändringar i  
livsmiljön,  
förändringar i ålders-  
strukturen

EU och  
internationellt  
samarbete,  
globalisering

Förändringar i  
attityderna, arbete i  
förändring

Kunskapsbas,  
statistikproduktion,  
innovationsverk-  
samhet, teknologisk  
utveckling

### VERKSTÄLLANDE OCH UPPFÖLJNING